

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

###### *2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi pada suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pegawai akan betah bekerja, melaksanakan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut:

Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang cukup dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya perlengkapan kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana di lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang menunjang pegawai dalam menyelesaikan tugas. Fasilitas tersebut diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan hasil kerja karyawan di suatu perusahaan.

### *2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja*

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2008) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tersedianya fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) terdapat lima indikator lingkungan kerja yaitu penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

Sirkulasi udara di tempat kerja berupa oksigen yang merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam

udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Berdasarkan dua pendapat di atas maka peneliti mengambil indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, kenyamanan, dan bau tidak sedap.

## 2.1.2 Motivasi Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari motif tersebut (Masydzulhak et al., 2016). Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2019). Motivasi adalah usaha penggerak yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu (Aima et al., 2017).

Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja adalah Keadaan yang ada dalam pribadi individu yang mendorong keinginan karyawan untuk melaksanakan kegiatan kerja tertentu.

#### 2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019), yaitu:

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling mendasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup, yang dapat dilihat dari indikator penyediaan sarana dan prasarana serta penyediaan kesempatan istirahat.

b) Kebutuhan rasa aman

Hal ini dapat dilihat dari indikator rasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan kerja.

c) Kebutuhan Sosial

Hal ini dapat dilihat dari indikator penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja dalam kelompok.

d) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)

Dapat dilihat dari indikator pemberian, perhatian dan penyampaian gagasan yang diterima.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Hal ini terlihat dari indikator memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) terdapat lima indikator motivasi kerja yaitu:

a) Tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

b) Prestasi kerja terwujud dalam melakukan yang terbaik dalam pekerjaan.

c) Peluang untuk maju terwujud dalam keinginan mendapatkan kompensasi yang adil sesuai pekerjaan.

- d) Pengakuan atas kinerja yaitu keinginan untuk mendapatkan kompensasi lebih tinggi dari biasanya.
- e) Pekerjaan yang menantang terwujud dalam keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

Berdasarkan kedua pendapat di atas maka peneliti menentukan indikator penelitian untuk variabel motivasi merujuk pendapat Rivai (2019) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

### 2.1.3 Pelatihan Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Pelatihan menurut (Simamora, 2012) sebagai proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Sedangkan menurut (Sulistiyani & Rosyidah, 2003) pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

#### 2.1.3.2 Indikator Pelatihan Kerja

Terdapat 5 indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu:

- 1) Tujuan pelatihan harus konkrit dan terukur sehingga pelatihan yang diadakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

- 2) Materi pelatihan bisa berwujud pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- 3) Metode yang digunakan merupakan metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan studi banding.
- 4) Kualifikasi peserta yaitu karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
- 5) Kualifikasi pelatih yaitu pelatih yang memiliki keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menentukan indikator penelitian untuk variabel pelatihan kerja yaitu tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode, kualifikasi peserta dan kualifikasi pelatih.

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

##### 2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah gambaran lengkap keadaan perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Kinerja adalah istilah yang umumnya digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau kegiatan suatu organisasi dalam suatu periode dengan mengacu pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau proyeksi, atas dasar efisiensi, tanggung jawab, manajemen dan sejenisnya. Sedangkan menurut Mulyadi (2018), kinerja adalah penetapan berkala atas efektifitas operasional organisasi, bagian-bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan tujuan, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan.

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditentukan sehingga menghasilkan tindakan dan hasil yang diinginkan

oleh organisasi. Kinerja juga merupakan salah satu kumpulan total pekerjaan yang ada pada pekerja. Sedangkan dalam penelitian lain dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi dan kemampuan.

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Eliana (2020) kinerja karyawan merupakan sebuah proses pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tingkat profesionalisme masing – masing karyawan. Proses itu terlihat melalui pelayanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam proses ini diperlukan prosedur kerja dan penetapan hasil yang akan dicapai. Kinerja organisasi yang optimal tidak terlepas dari kinerja anggota sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja bukanlah bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dalam bahasa Inggris, *performance* disebut *actual performance* yang berarti tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya (Priansa, 2017). Menurut Anwar Prabu dalam Zulkarnaen & Herlina (2018), bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi atau prestasi kerja aktual seseorang). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan keberhasilan kinerja dari segi kualitas dan kuantitas. Semakin tinggi tingkat kinerja maka produktivitas secara keseluruhan akan meningkat (Taurisa, 2001).

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, kinerja yang baik sudah pasti akan diperoleh prestasi kerja dari hasil kerja yang dicapai. Berdasarkan penilaian kinerja, bagaimana cara mengevaluasi seorang pegawai yang melaksanakan tugas dengan target yang telah ditetapkan kepada pegawai tersebut berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan kesungguhan. Dengan demikian, karyawan menyadari bahwa setiap kinerja yang dilakukan oleh suatu kelompok atau seorang karyawan atas suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya merupakan suatu tanggung jawab. Kinerja dapat berupa barang dan jasa. Sarana prasarana keterampilan, kompetensi dan keterampilan untuk mendukung pencapaian visi dan misi instansi (Sabarofek & Sawaki, 2018).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja bukanlah bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hasil yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan keberhasilan kinerja dari segi kualitas dan kuantitas. Semakin tinggi tingkat kinerja, maka produktivitas secara keseluruhan akan meningkat. Kinerja dapat berupa barang dan jasa. Sarana prasarana keterampilan, kompetensi dan keterampilan untuk mendukung pencapaian visi dan misi instansi

#### *2.1.4.2 Karakteristik Kinerja*

Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor– faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai.

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor–faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor–faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan, sementara itu faktor–faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, jadi dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi faktor – faktor internal tersebut,

makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya makin rendah faktor-faktor tersebut makin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor–faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan motivasi. Oleh karena itu manajemen harus menciptakan budaya kerja dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor – faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya krisis ekonomi, dan keuangan, menurunkan nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi maka kinerja mereka akan menurun.

#### 2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator kinerja adalah:

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

#### 2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan dimana pekerja bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman. Menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dapat berdampak besar pada kinerja karyawan dan keberhasilan bisnis. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan (Dhermawan et al., 2012). Beberapa penelitian juga mengkonfirmasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian Berliana et al., (2020) juga penelitian Pragiwani, Manurung, et al., (2020) dan penelitian Indrawati & Bhirawa, (2021).

#### 2.1.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja bisa memberikan energi yang dapat menggerakkan segala potensi baik tenaga kerja karyawan ataupun sumber daya lainnya. Motivasi kerja yang tepat dari pimpinan perusahaan tentu akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian juga membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Naa, (2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Andi & Iftiahanis, (2021) juga membuktikan bahwa motivasi karyawan yang tinggi akan membuat kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan dalam penelitian Indrawati & Bhirawa, (2021).

#### 2.1.7 Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terjadi karena dengan adanya pengetahuan, keahlian, dan keterampilan dalam bekerja sehingga pegawai

dapat menyelesaikan pekerjaannya dan berdampak positif terhadap kinerjanya. Pelatihan kerja diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, pengetahuan kerja, keterampilan, dan moral dalam suatu organisasi tertentu. Jadi, pelatihan kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian juga mengkonfirmasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Pratama & Wismar'ain, (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan kerjadengan kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan dalam penelitian Wijaya et al., (2018), juga penelitian Huda & Sholeh, (2019), penelitian Andi & Iftiahanis, (2021), penelitian Alifiansyah & Indahingwati, (2021) dan penelitian Naa, (2018).

#### 2.1.8 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tepat dari pimpinan kemudian program pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan tentu akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hal ini terbukti dalam penelitian Wijaya et al., (2018) dan penelitian Huda & Sholeh, (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja, pelatihan kerja dan motivasi menjadi faktor-faktor secara berurutan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2.2 Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian ini, adapun hipotesisnya yaitu:

$H_1$ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dwi Warna Karya.

$H_2$ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dwi Warna Karya.

$H_3$ : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dwi Warna Karya.

$H_4$ : Lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dwi Warna Karya.

### 2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh kualitas layanan, kemudahan, dan kepercayaan terhadap loyalitas dan kepuasan pelanggan sebagai variabel mediasi, yang menjadi rujukan penelitian ini, selengkapnya dapat dijelaskan pada *Tabel 2.1*

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Pembeda
1	Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain, (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan).	Penelitian yang akan dilakukan juga menambahkan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Analisis data menggunakan SEM PLS
2	Donny Wijaya, Hendra Nazmi, dan Fither (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial maupun simultan pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan.	Penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM PLS untuk analisis data.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Pembeda
		PT.Cahaya Bintang Selatan Medan			
3	Khasbulloh Huda dan Rachmad Sholeh, (2019)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial maupun simultan pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto.	Penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM PLS untuk analisis data
4	Vivi Vitriani Berliana, Noveria Susijawati dan Lisa Harry Sulistyowati , (2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aksana Aji Rasa Fried Chicken (AFC) counter Cabang Kota Cirebon. Secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Penelitian yang akan dilakukan juga menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Analisis data menggunakan SEM PLS
5	Ria Widhia Sari dan Wendra, (2020)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial pelatihan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan	Penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM PLS untuk menganalisis data dan menggunakan variabel kinerja

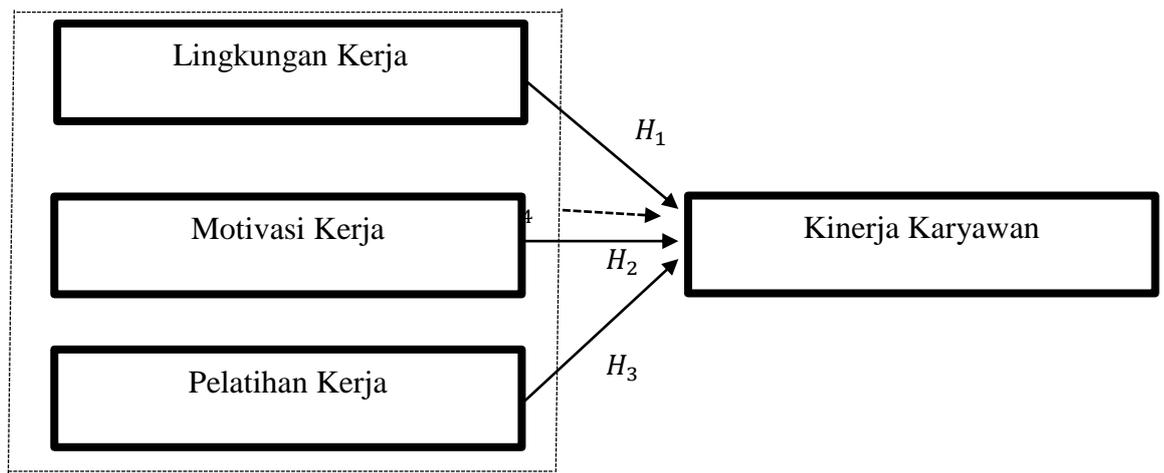
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Pembeda
		Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman		motivasi kerja berpengaruh secara signifikan. Secara simultan ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja	sebagai variabel terikatnya.
6	Meita Pragiwani, Evi Rosmauli Manurung dan Mohammad Benny Alexandri, (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Diukur Dengan Metode Bsq (Bank Service Quality) Pada Pt Bank Central Asia Tbk Kcu Wisma Millenia	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian yang akan dilakukan juga tidak menggunakan kepemimpinan sebagai variabel bebas. Analisis data menggunakan SEM PLS
7	Navita Candra Indrawati dan Sigit Wisnu Setya Bhirawa,(2021)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Jadi di Nganjuk	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial maupun simultan pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Jadi di Nganjuk.	Penelitian yang akan dilakukan juga menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Analisis data menggunakan SEM PLS

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Pembeda
8	Dede Andi dan Firhana El Iftiahanis, (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pritho Jakarta Barat	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial maupun simultan pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pritho Jakarta Barat.	Penelitian yang akan dilakukan juga menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Analisis data menggunakan SEM PLS
9	Moch Irfan Alifiansyah dan Asmara Indahingwati, (2021)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia	Penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM PLS untuk analisis data
10	Abner Naa, (2018)	<i>The Influence of Work Environment, Work Motivation and Training in Employee'S Performance in Sub-District Bintuni Teluk Bintuni Regency</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni.	Penelitian yang akan dilakukan menggunakan uji parsial dan SEM PLS untuk analisis data.

#### 2.4 Model Konseptual Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan data-data berupa bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yaitu antara lingkungan kerja,

motivasi kerja dan pelatihan kerja sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kerangka pemikiran ini digunakan untuk memudahkan jalan pemikiran terhadap permasalahan yang sedang diteliti.



**Gambar 2. 1 Skema Kerangka Berpikir**

Dari skema kerangka pikir di atas, terlihat bahwa terdapat tiga variabel, yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel endogen, yang termasuk variabel eksogen adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pelatihan Kerja (X3).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen, dalam hal ini yang termasuk variabel endogen adalah Kinerja Karyawan (Y).